

Bericht der Sprechergruppe, November 2018

Peter Kirsch, Andrea Kübler, Boris Quednow, Natalie Nagowski

Kommentare und Anregungen bitte an nagowski.natalie@googlemail.com

1. Hintergrund

Rentzsch, Harzer und Wolter veröffentlichten 2017 in der Psychologischen Rundschau die Ergebnisse einer 2016 durchgeführten Befragung unter NachwuchswissenschaftlerInnen in der Psychologie. Ziel der Studie war es, den aktuellen Stand der NachwuchswissenschaftlerInnen darzustellen, insbesondere mit Blick auf die Auswirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Hierbei wurden nicht nur Informationen zur Anstellung der Befragten eingeholt, sondern auch zu deren gefühlter berufsbezogener Belastung.

Rentzsch und Kolleginnen (2017) berichteten, dass 95 % der befragten NachwuchswissenschaftlerInnen befristet angestellt waren. Außerdem zeigte sich eine relativ hohe selbstberichtete Belastung unter den Befragten. Dennoch gaben 61 % an, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben. Dieses Ziel wurde von ca. 75 % der Befragten, die dieses Ziel verfolgten, auch als realistisch eingeschätzt.

Mit der vorliegenden Befragung sollten in Anlehnung an die Studie von Rentzsch und Kolleginnen (2017) deskriptive Daten zur Lage der JungwissenschaftlerInnen in der Biologischen Psychologie und Neuropsychologie gewonnen werden. Aus diesen Daten lassen sich auch zukünftige Handlungsaufträge für die Fachgruppe und deren Sprechergruppe ableiten. Das Ziel ist dabei, eine bestmögliche Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses zu erreichen.

2. Methoden

2.1 Befragung

Die Datenerhebung erfolgte vom 22.10.2017 bis 13.11.2017 (3 Wochen). Die Rekrutierung erfolgte über verschiedene Online-Kanäle, unter anderem den E-Mail Verteiler der DGPs Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie sowie einen E-Mail Verteiler für JungwissenschaftlerInnen im Bereich Biologische Psychologie und Neuropsychologie. Die Umfrage wurde mit SoSci Survey umgesetzt.

In der Befragung wurden verschiedene Themenbereiche abgedeckt. Neben allgemeinen Fragen zur Demographie und Familiensituation, wurden die TeilnehmerInnen gebeten, Angaben zu ihrer aktuellen Arbeitsstelle, und deren Finanzierung zu machen. Des Weiteren wurden Fragen zur Qualifikation der TeilnehmerInnen gestellt (z.B. zur Dauer der Promotion, Anzahl englischsprachiger Publikationen und zu erfolgreichen Drittmittelanträgen), zur angestrebten beruflichen Laufbahn sowie zur Arbeitsbelastung (Kurzfassung des Arbeitsbeschreibungsbogens, Maier & Woschée, 2002; Fragen zur arbeitsbezogenen Zufriedenheit und Belastung mit spezifischem Bezug zum wissenschaftlichen Kontext nach Rentzsch et al., 2017 ergänzt um weitere Fragen; Änderungswünsche zum Arbeitsverhältnis nach Rentzsch et al., 2017) gestellt. Ein weiterer Fragenblock drehte sich um die Mitgliedschaft in der DGPs und Wünsche an die Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie.

Alle erhobenen Fragen sowie das jeweils zugehörige Antwortformat können finden Sie auf folgender Seite unter einem Download-Link: <http://www.dgps.de/index.php?id=2001200>

2.2 Stichprobe

Insgesamt füllten N = 109 Personen die Umfrage vollständig aus. Die Abschlussrate lag bei 86.5 % und ist damit vergleichbar zur Abschlussrate von Rentzsch et al., (2017) (Abschlussrate: 83.6%).

Die Stichprobe unterteilte sich in n = 53 Personen vor der Promotion (im Folgenden als „Prädocs“ bezeichnet) und n = 55 Personen nach der Promotion (im Folgenden als „Postdocs“ bezeichnet)¹. Von den Prädocs waren ca. 66% weiblich und 32% männlich (2% ohne Angabe). Unter den Postdocs war das Verhältnis mit 62% weiblich und 36% männlich (2% ohne Angabe) ähnlich. Das mittlere Alter betrug 27.7 Jahre (Range 24 - 31 Jahre) bei den Prädocs und 33.3 Jahre (Range 28 - 40 Jahre) bei den Postdocs.

2.3 Statistik

Es wurden deskriptive Statistiken (z.B. Häufigkeiten, Mittelwert) zu den einzelnen Items berechnet. Die Berechnung erfolgte für die Gesamtstichprobe sowie getrennt für Männer und Frauen und getrennt für Prädocs und Postdocs. Die Auswertung wurde mit dem Statistikprogramm R vorgenommen.

3. Ausgewählte Ergebnisse

Alle durchgeführten Auswertungen, inklusive Code, können von der Homepage der Fachgruppe über einen Link auf der folgenden Seite heruntergeladen werden:

<http://www.dgps.de/index.php?id=2001200>. Dort sind auch Auswertungen enthalten, die keinen expliziten Eingang in diesen Bericht gefunden haben. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Befragung berichtet.

3.1 Aktuelle Stellensituation

Abbildung 1 zeigt die aktuelle Beschäftigung der Prädocs und Postdocs.

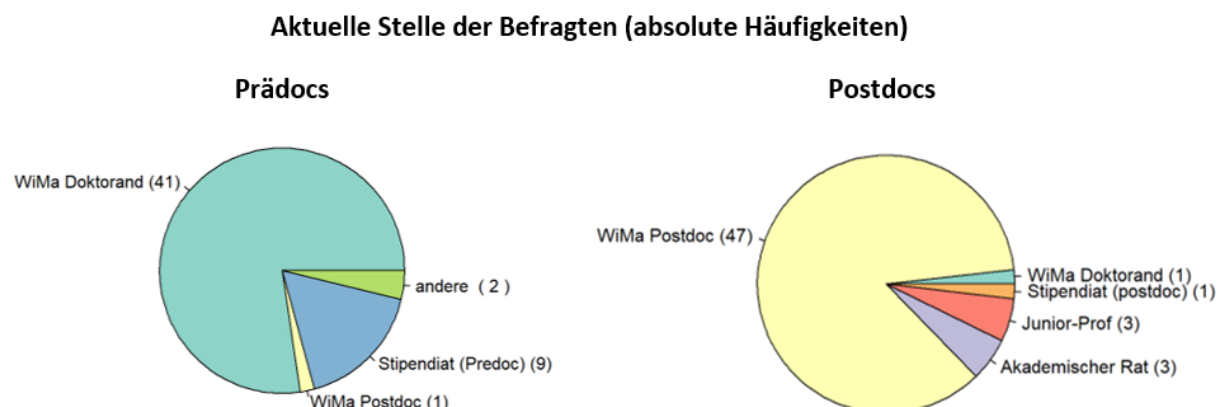


Abb. 1.: Aktuelle Stelle der befragten JungwissenschaftlerInnen. WiMa = wissenschaftliche/r MitarbeiterIn, Junior-Prof. = Junior-Professur

¹ Eine Person konnte aufgrund nicht gemachter Angaben nicht in die Aufteilung Prädoc/Postdoc aufgenommen werden.

Die Mehrzahl der Prädocs und Postdocs ist als Wissenschaftliche/r MitarbeiterIn angestellt. Unter den Prädocs gibt es außerdem noch einen größeren Anteil von StipendiatInnen. Unter den Postdocs finden sich zu gleichen Anteilen akademische Räte und Junior-ProfessorInnen.

Abbildung 2 zeigt die aktuelle Finanzierung der Stellen der befragten NachwuchswissenschaftlerInnen. Diese Frage ist vor allen Dingen mit Blick auf die als wissenschaftliche/r MitarbeiterInnen angestellte Personen relevant, da hier grundsätzlich eine Finanzierung durch Haushaltsgelder, Drittmittel oder eine Mischform vorliegen kann.

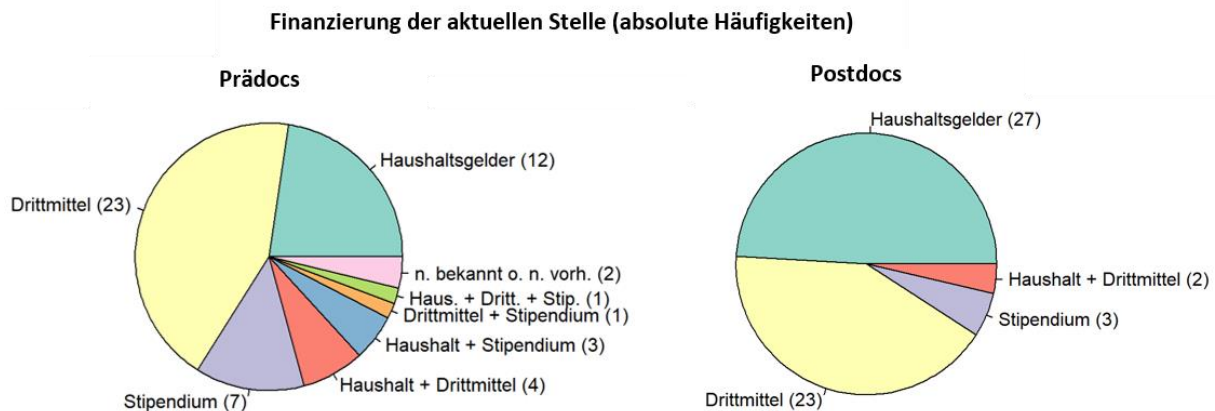


Abb. 2: Finanzierung der aktuellen Stelle der befragten JungwissenschaftlerInnen. n. bekannt o. n. vorh. = nicht bekannt oder nicht vorhanden, Haus. + Dritt. + Stip. = Haushalt + Drittmittel + Stipendium.

Auffällig ist zunächst der Anteil von Finanzierung aus verschiedenen Kombinationen von Haushaltsgeldern, Drittmittel und Stipendien, der bei den Prädocs ca. 16 % ausmacht. Unter den Postdocs ist dieser Anteil mit ca. 4 % wesentlich schwächer vertreten. Dies kann als gutes Zeichen gewertet werden, da Kombinationsfinanzierungen allgemein ein Hinweis darauf sind, dass keine der Geldquellen alleine für eine angemessene Vergütung ausreichen würde. Die Kombination mehrerer Quellen ist allerdings mit erhöhter Unsicherheit behaftet, da die unterschiedlichen Finanzierungsanteile häufig unterschiedliche Laufzeiten haben und somit mit einem stärker schwankenden Einkommen gerechnet werden muss.

Ein zentraler Punkt in Befragungen des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Befristung von Stellen im Mittelbau. In der aktuellen Befragung sind insgesamt 93 % der JungwissenschaftlerInnen befristet angestellt². Der Anteil ist mit 98 % unter den Prädocs höher als unter den Postdocs, von welchen 87 % der Befragten eine befristete Anstellung angaben.

3.2 Ausbildung

Die mittlere Dauer der Promotion unter den Postdocs betrug 4.1 Jahre (Median: 4 Jahre, Range 2 - 11 Jahre). Unter den Prädocs betrug die bisherige Dauer der Promotion im Mittel 1.7 Jahre (Median: 1 Jahr, Range 0 - 5 Jahre). Diese befinden sich also überwiegend in einer frühen bis mittleren Phase ihrer Promotion.

Von den befragten Postdocs hatten zwei die Habilitation bereits abgeschlossen. Die Dauer hierfür betrug 4 und 6 Jahre. Weitere 40 Befragte arbeiteten aktuell noch an ihrer Habilitation (mittlere Dauer der Habilitation zum Zeitpunkt der Befragung: 2.2 Jahre, Median: 1 Jahr, Range 0 - 7 Jahre), 9 gaben an, keine Habilitation zu planen und 4 beziehungsweise 3 Personen wollten keine Angaben zum Start- beziehungsweise Endjahr der Habilitation machen.

² Stipendien wurden hier aufgrund ihrer festgelegten Laufzeit ebenfalls als befristete Beschäftigung gezählt.

3.3 Qualifikation

Die mittlere Zahl an Publikationen unter den Prädocs lag bei 1.6 (Median: 1, Range: 0 - 8; 2 Personen ohne Angabe). Im Mittel waren 90% dieser Publikationen in englischsprachigen Peer-Review Journalen erschienen. Unter den Postdocs lag die mittlere Zahl der Publikationen bei 16.6 (Median: 10, Range: 2 - 76). Auch hier waren im Mittel 90% dieser Publikationen in englischsprachigen Peer-Review Journalen erschienen. Unter den englischsprachigen Peer-Review Publikationen waren im Mittel 8.6 Publikationen Erst- oder Letztautorschaften der befragten Postdocs (Median: 5, Range: 0 - 44).

Die Definition von Drittmitteln wurde in der aktuellen Befragung breiter ausgelegt. Es wurden ebenfalls Lebenshaltungsstipendien dazugezählt, die vor allem in der Promotionsphase nicht zwingend von einer Organisation zur Forschungsförderung (z.B. DFG) vergeben werden, sondern vor allem von Begabtenförderungswerken.

Unter den Prädocs gaben 28.3 % an, mindestens einmal Drittmittel eingeworben zu haben. Von allen befragten Prädocs hatten 13.2 % bereits für mindestens ein Forschungsprojekt Drittmittel eingeworben (Maximum: 2). Für die Teilnahme an Konferenzen, Summer Schools und Retreats hatten 18.9 % der Prädocs mindestens einmal Drittmittel eingeworben (Maximum: 4). Für die Ausrichtung eines eigenen Workshops oder einer ähnlichen Veranstaltung hatten 5.7 % der Prädocs bereits Drittmittel eingeworben (Maximum: 2). Lebenshaltungsstipendien waren ebenfalls von 18.9 % der Prädocs mindestens einmal eingeworben worden (Maximum: 3).

Unter den Postdocs gaben 78.2 % an, bereits Drittmittel eingeworben zu haben. Für konkrete Forschungsprojekte hatten 52.7 % der Postdocs mindestens einmal Geld eingeworben (Maximum: 10). Für die Teilnahme an Konferenzen und Workshops hatten 65.5 % der Postdocs mindestens einmal Geld eingeworben (Maximum: 10). Zur eigenen Ausrichtung von Workshops und ähnlichen Veranstaltungen hatten 16.4 % mindestens einmal Drittmittel eingeworben (Maximum: 7). Mindestens ein Lebenshaltungsstipendium hatten 43.6 % der Postdocs eingeworben (Maximum: 4).

3.4 Motivation zur Promotion und Karrierewunsch

Eine Betrachtung der Motivation zur Promotion oder Habilitation zeigt, dass die Mehrheit der Befragten eine entsprechende intrinsische Motivation für ihr Forschungsthema mitbringt und eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt oder offenhalten möchte. Wie Abbildung 3 zeigt, sind das sowohl bei Prädocs, als auch bei Postdocs die am häufigsten genannten Gründe für eine Promotion. Bei den Prädocs spielen die Chancen am Arbeitsmarkt und bessere Verdienstmöglichkeiten, die sich durch eine Promotion eröffnen noch eine (wenn auch untergeordnete) Rolle.

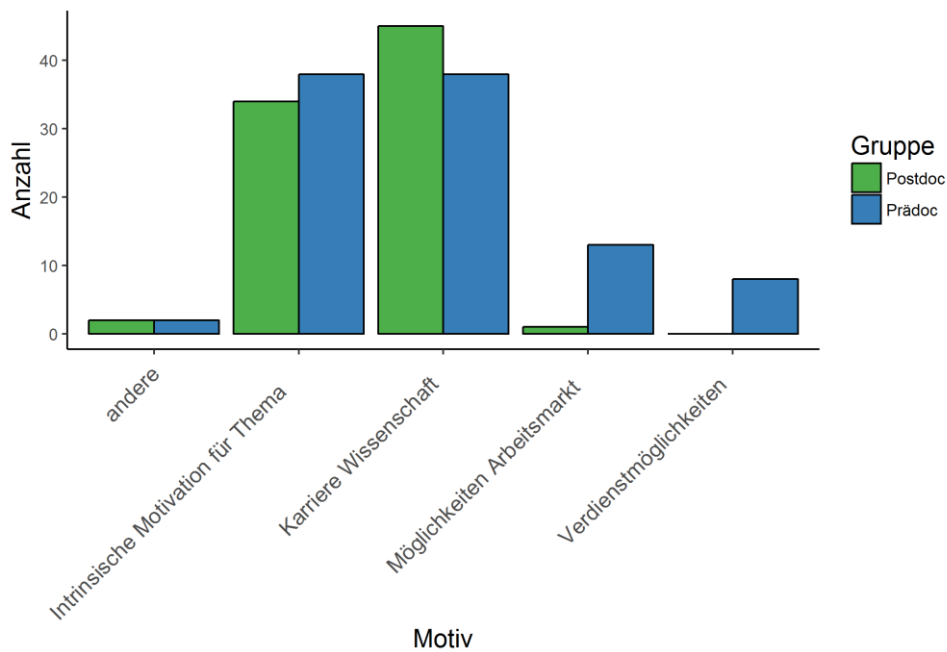


Abb. 3: Motivation zur Promotion/Habilitation unter Prädocs und Postdocs (Mehrfachnennungen waren möglich).

Im angestrebten Berufsfeld zeigten sich Unterschiede zwischen Prädocs und Postdocs (siehe Abbildung 4). Unter den Prädocs gaben 41.5 % der Befragten an, eine Tätigkeit in Forschung und Lehre anzustreben. Der Anteil der Unentschiedenen lag bei 34.0 %. Weitere 24.5 % entfielen insgesamt auf die Berufsfelder „Therapeutische Tätigkeit“, „Wirtschaft“ und „Andere“. Unter den Postdocs verschoben sich die Anteile zugunsten einer Laufbahn in Forschung und Lehre (70.9 %). Auf die Bereiche „Therapeutische Tätigkeit“ und „Andere“ entfielen zusammen 9.1 %. Allerdings sind auch unter den Postdocs noch 20.0 % der Befragten unentschieden über ihr angestrebtes Berufsfeld.

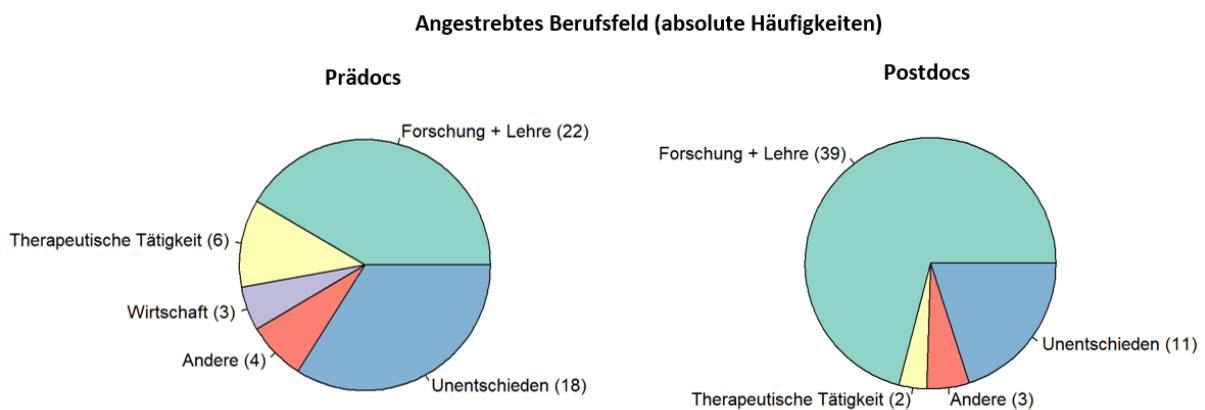


Abb. 4: Angaben zum angestrebten Berufsfeld für Prädocs und Postdocs.

Die Personen, die eine Laufbahn in Forschung und Lehre anstreben wurden anschließend gefragt, wie realistisch sie ihr Ziel einer wissenschaftlichen Karriere einschätzen. Abbildung 5 zeigt, dass es hierbei keine bedeutsamen Unterschiede zwischen Prä- und Postdocs gibt. Jeweils 50 % sehen das Ziel als realistisch an (Antwort 4 oder 5 auf einer 5-stufigen Skala von 1 = „wenig realistisch“ bis 5 = „sehr

realistisch“). Unter beiden Gruppen gibt es außerdem einen größeren Teil der Befragten, die das Ziel als ambivalent ansehen (Antwort 3; Prädocs 36.4 %, Postdocs 42.1 %).

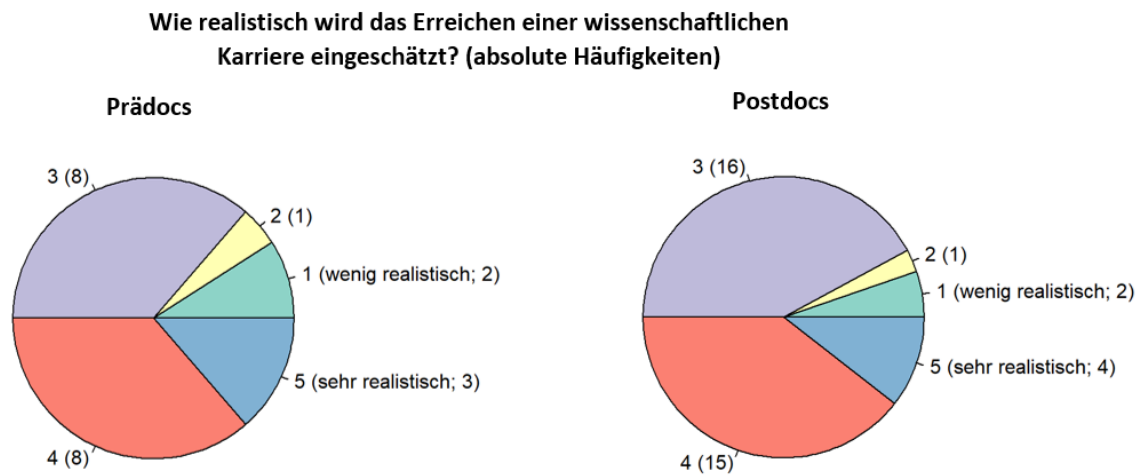


Abb. 5: Einschätzung darüber, wie realistisch das eigene Ziel einer wissenschaftlichen Karriere gehalten wird, getrennt für Prädocs und Postdocs. Die Antwort erfolgte auf einer 5-stufigen Skala mit den Endpunkten 1 = „wenig realistisch“ und 5 = „sehr realistisch“.

3.5 Wahrgenommene Belastung und Arbeitszufriedenheit

Die verwendeten Skalen zur Erfassung der beruflichen Belastung und arbeitsplatzbezogenen Zufriedenheit zeigten eine angemessene interne Konsistenz in der Gesamtstichprobe (Berufliche Belastung: Cronbachs $\alpha = .87$; arbeitsplatzbezogene Zufriedenheit: Cronbachs $\alpha = .83$; Kurzfassung Arbeitsbeschreibungsbogen: Cronbachs $\alpha = .82$). Da jedes der Items für sich genommen Informationen vermittelt, die bei einer Aggregation zu einer Skala verloren gehen würden, berichten wir im Folgenden die Ergebnisse auf der Ebene der einzelnen Items. Tabelle 1 listet hierfür die Formulierungen der Items auf.

Tabelle 1

Wortlaut der Fragen zur beruflichen Belastung und Arbeitszufriedenheit.

Berufliche Belastung (modifiziert nach Rentzsch et al., 2017)

Frage Nr.	Frage text
1	Macht Ihnen der Wettbewerbsdruck durch Stellenknappheit zu schaffen?
2	Belastet Sie die Befristung Ihrer Arbeit?
3	Belastet Sie die Anstellung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und die damit verbundene Regelung der eingeschränkten Möglichkeit zur (befristeten) Anstellung auf 6 bzw. 12 Jahre?
4	Fühlen Sie sich in Ihrer Kreativität im Forschen eingeschränkt?
5	Passen Sie Ihre Forschungspläne der Befristung Ihrer Anstellung an? (z.B. keine Planung und Durchführung von Längsschnittstudien)
6	Denken Sie darüber nach, die Wissenschaft zu verlassen?
7	Erleben Sie Ihre berufliche Zukunft als unsicher?
8	Belasten Sie die wahrgenommenen Aussichten Ihrer beruflichen Zukunft?
9	Empfinden Sie Zeitdruck beim Forschen?
10	Empfinden Sie Zeitdruck beim Publizieren?

11 Empfinden Sie Zeitdruck, der sich negativ auf die Qualität der Lehre auswirkt?

Arbeitsplatzbezogene Zufriedenheit (modifiziert nach Rentzsch et al., 2017)

Frage Nr. Fragentext: Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie...

- 1 ... mit der Flexibilität Ihrer Arbeitsgestaltung?
 - 2 ... mit dem Ausmaß Ihres Arbeitspensums?
 - 3 ... mit der Vereinbarkeit von Promotion/Habilitation und sonstigen Arbeitsaufgaben?
 - 4 ... mit den Möglichkeiten, die eigene Arbeitszeit selbst einzuteilen?
 - 5 ... mit der Vereinbarkeit von beruflicher Arbeit und Privatleben/Familie?
 - 6 ... mit der Möglichkeit zu mittelfristiger beruflicher und privater Lebensplanung?
 - 7 ... mit Ihrer Gesundheit?
 - 8 ... mit der Möglichkeit zur Selbstverwirklichung?
 - 9 ... mit der Möglichkeit der Gestaltungsfreiheit?
 - 10 ... mit dem Ausmaß der Anerkennung durch den Leiter Ihrer Arbeitsgruppe?
 - 11 ... mit dem Ausmaß der Anerkennung durch Ihre Arbeitskollegen?
 - 12 ... mit dem Ausmaß der Anerkennung durch Ihr Forschungsfeld?
 - 13 ... mit der Häufigkeit von Feedback durch Ihren Vorgesetzten/Betreuer?
-

Kurzfassung Arbeitbeschreibungsbogen (Maier & Woschée, 2002)

Frage Nr. Fragentext: Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit...

- 1 ... Ihren KollegInnen?
 - 2 ... Ihrem/Ihrer direkten Vorgesetzten?
 - 3 ... Ihrer Tätigkeit?
 - 4 ... den Arbeitsbedingungen?
 - 5 ... der Gesamtorganisation?
 - 6 ... Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?
 - 7 ... Ihrer Bezahlung?
-

Anmerkungen: Die Fragen zur beruflichen Belastung wurden auf einer 5-stufigen Skala beantwortet (1 = „nein, gar nicht“, 2 = „wenig“, 3 = „mittelmäßig“, 4 = „ziemlich“, 5 = „ja, sehr“); die Fragen zur arbeitsplatzbezogenen Zufriedenheit wurden auf einer 5-stufigen Skala beantwortet (1 = „sehr unzufrieden“, 2 = „eher unzufrieden“, 3 = „weder noch“, 4 = „eher zufrieden“, 5 = „sehr zufrieden“); die Kurzfassung des Arbeitsbeschreibungsbogens wurde auf einer 7-stufigen Skala beantwortet (1 = „sehr unzufrieden“, 7 = „sehr zufrieden“)

Jedes Item beinhaltete die Option keine Angaben zu machen (weil das Item nicht zutrifft oder weil die befragte Person keine Angabe machen wollte). Für die folgenden Ergebnissen wurden diese fehlenden Angaben aus den Daten entfernt.

Abbildung 6 zeigt die Verteilung der Antworten auf die Fragen zur beruflichen Belastung. Es fällt auf, dass die Postdocs in vielen Fragen eine höhere Belastung als die Prädocs aufweisen. Dies betrifft vor allem die Frage nach Wettbewerb durch Stellenknappheit (Frage 1) sowie die Fragen zur Befristung und zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Fragen 2 und 3). Beide Statusgruppen geben an, Zeitdruck beim Forschen und Publizieren zu empfinden (Fragen 9 und 10). Die einzige Frage, in der Postdocs deskriptiv eine geringere Zustimmung aufweisen als Prädocs, ist die Frage nach einem möglichen Ausstieg aus der Wissenschaft (Frage 6). Abbildung 6 zeigt allerdings, dass die Postdocs hier eine breite Streuung aufweisen und im Durchschnitt „mittelmäßig“ über den Ausstieg aus der Wissenschaft nachdenken.

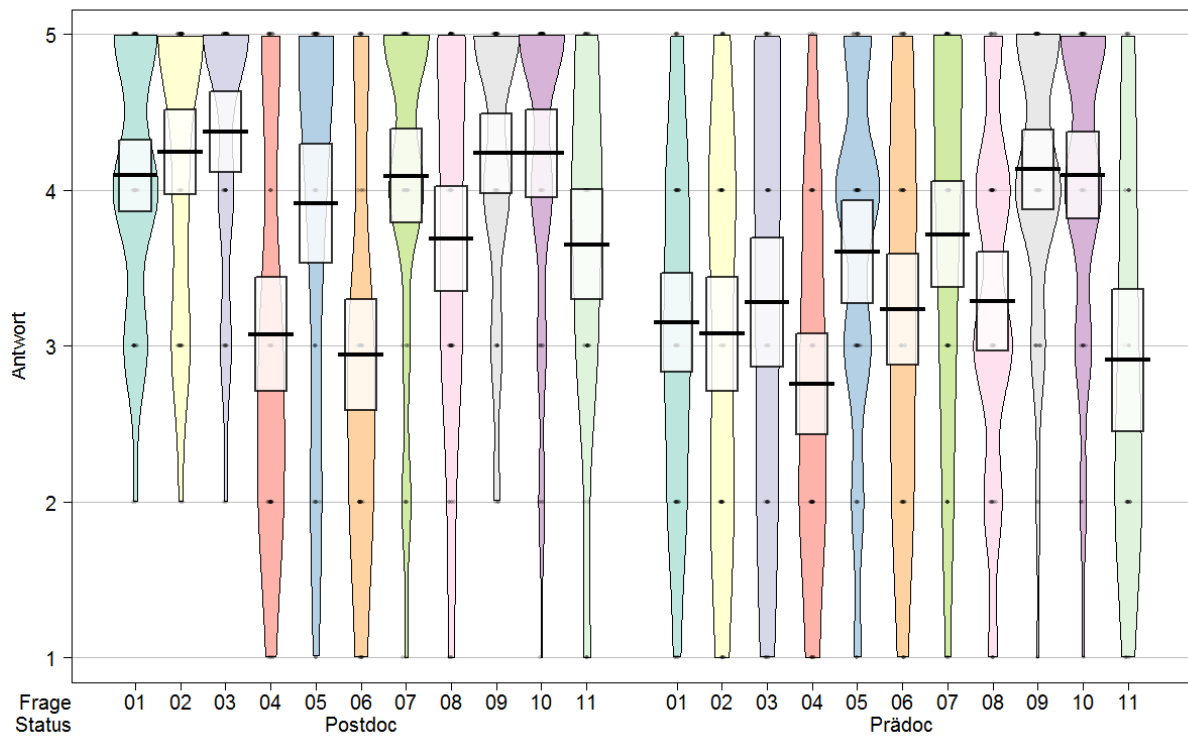


Abb. 6: Verteilung der Antworten von Prädocs und Postdocs auf die Fragen zur Beruflichen Belastung. Der Wortlaut der Fragen kann Tabelle 1 entnommen werden. Die Antwort erfolgte auf einer 5-stufigen Skala (1 = „nein, gar nicht“, 2 = „wenig“, 3 = „mittelmäßig“, 4 = „ziemlich“, 5 = „ja, sehr“). Die schwarzen horizontalen Linien kennzeichnen den Mittelwert der Frage, die anschließende transparente Box das 95% Konfidenzintervall. Die farbigen Flächen zeigen die Verteilung der Einzelantworten an.

Abbildung 7 zeigt die Verteilung der Antworten auf den ersten Fragenblock zur arbeitsplatzbezogenen Zufriedenheit. Es zeigt sich, dass beide Statusgruppen eher bis sehr zufrieden mit der Flexibilität und eigenen Entscheidungsmöglichkeiten in der Arbeitsgestaltung sind (Fragen 1 und 4). Relativ hohe Zufriedenheit zeigt sich außerdem bei Fragen zur Selbstverwirklichung und Gestaltungsfreiheit (Fragen 8 und 9). Unzufrieden sind hingegen beide Gruppen mit der Möglichkeit nach mittelfristiger beruflicher und privater Lebensplanung (Frage 6).

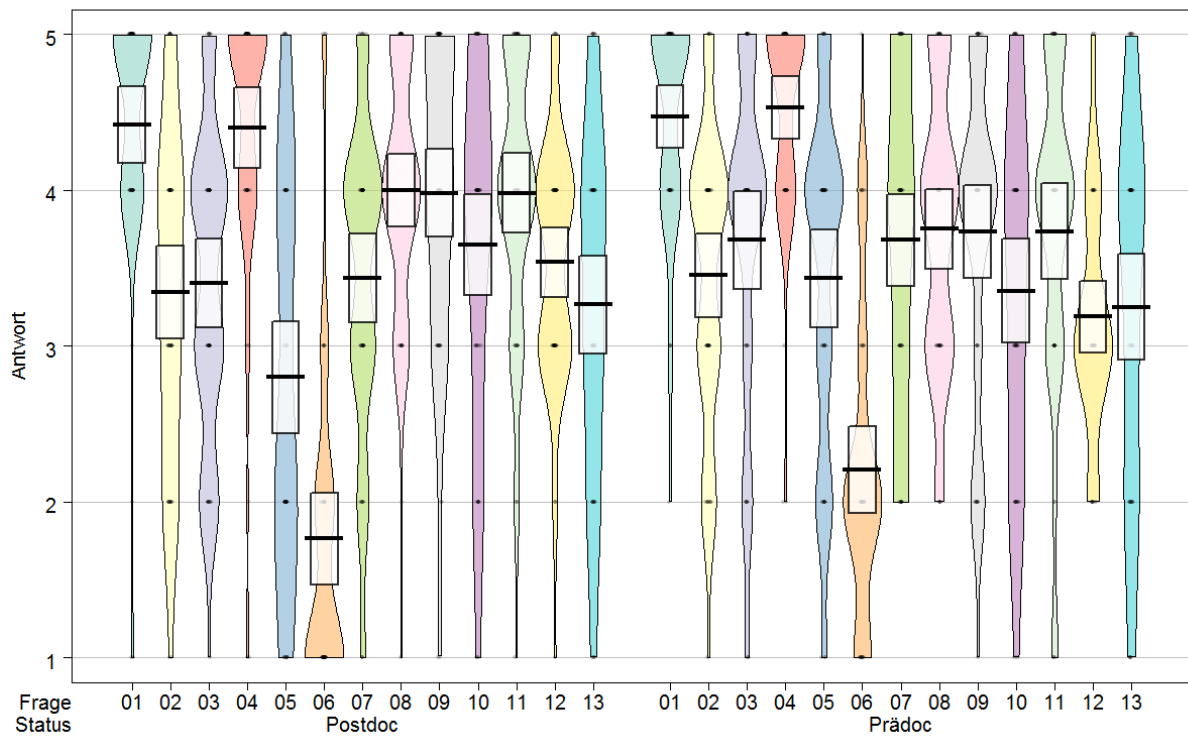


Abb. 7: Verteilung der Antworten von Prädocs und Postdocs auf die Fragen zur arbeitsplatzbezogenen Zufriedenheit. Der Wortlaut der Fragen kann Tabelle 1 entnommen werden. Die Antwort erfolgte auf einer 5-stufigen Skala (1 = „sehr unzufrieden“, 2 = „eher unzufrieden“, 3 = „weder noch“, 4 = „eher zufrieden“, 5 = „sehr zufrieden“). Die schwarzen horizontalen Linien kennzeichnen den Mittelwert der Frage, die anschließende transparente Box das 95% Konfidenzintervall. Die farbigen Flächen zeigen die Verteilung der Einzelantworten an.

Abbildung 8 zeigt die Verteilung der Antworten für die Kurzfassung des Arbeitsbeschreibungsbogens. Es zeigt sich, dass beide Gruppen relativ gesehen zufrieden mit ihren KollegInnen, Vorgesetzten und ihrer Tätigkeit sind (Fragen 1, 2, und 3). Der deutlichste Unterschied zwischen den Statusgruppen findet sich auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Bezahlung (Frage 7). Hier geben Prädocs deskriptiv eine niedrigere Zufriedenheit als Postdocs an. Dieses Ergebnis liegt mutmaßlich darin begründet, dass NachwuchswissenschaftlerInnen vor der Promotion häufig auf 50 % - oder 65% - Stellen angestellt sind, aber tatsächlich mehr Stunden pro Woche arbeiten. Auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit hochgerechnet, reduziert sich so der erhaltene Stundenlohn.

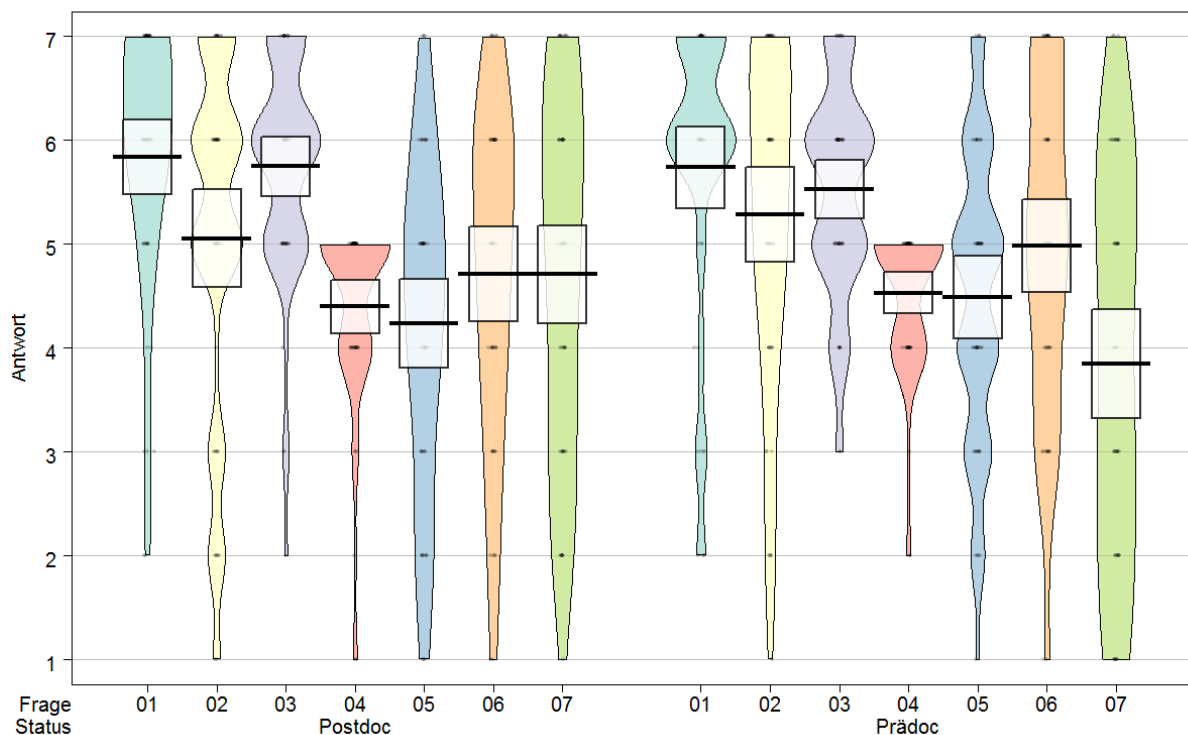


Abb. 8: Verteilung der Antworten von Prädocs und Postdocs auf die Kurzfassung des Arbeitsbeschreibungsbogens. Der Wortlaut der Fragen kann Tabelle 1 entnommen werden. Die Antwort erfolgte auf einer 7-stufigen Skala (1 = „sehr unzufrieden“, 7 = „sehr zufrieden“). Die schwarzen horizontalen Linien kennzeichnen den Mittelwert der Frage, die anschließende transparente Box das 95% Konfidenzintervall. Die farbigen Flächen zeigen die Verteilung der Einzelantworten an.

Abbildung 9 gibt einen Überblick über die von Prädocs und Postdocs gewünschten Änderungen in ihren Arbeitsverhältnissen. Die drei am häufigsten genannten Änderungswünsche waren eine längere Vertragslaufzeit, ein unbefristeter Arbeitsvertrag und mehr Gehalt. Ein relativ häufig genannter Wunsch ist darüberhinaus eine stärkere Unterstützung in der eigenen Forschung. Deskriptiv ist der Wunsch nach einem unbefristeten Vertrag unter den Postdocs stärker vertreten als unter den Prädocs. Für den Wunsch nach mehr Gehalt ist das Verhältnis umgekehrt. Größere Unterschiede ergeben sich noch im Wunsch nach mehr vertraglicher Arbeitszeit, der vor allem von den Prädocs geäußert wird. Im Vergleich zu den Prädocs gibt es mehr Postdocs, die sich mehr Zeit für ihre eigene Qualifikation, ein verringertes Arbeitspensum und eine Zuordnung zu einer Fakultät oder einem Institut (an Stelle einer spezifischen Professur) wünschen.

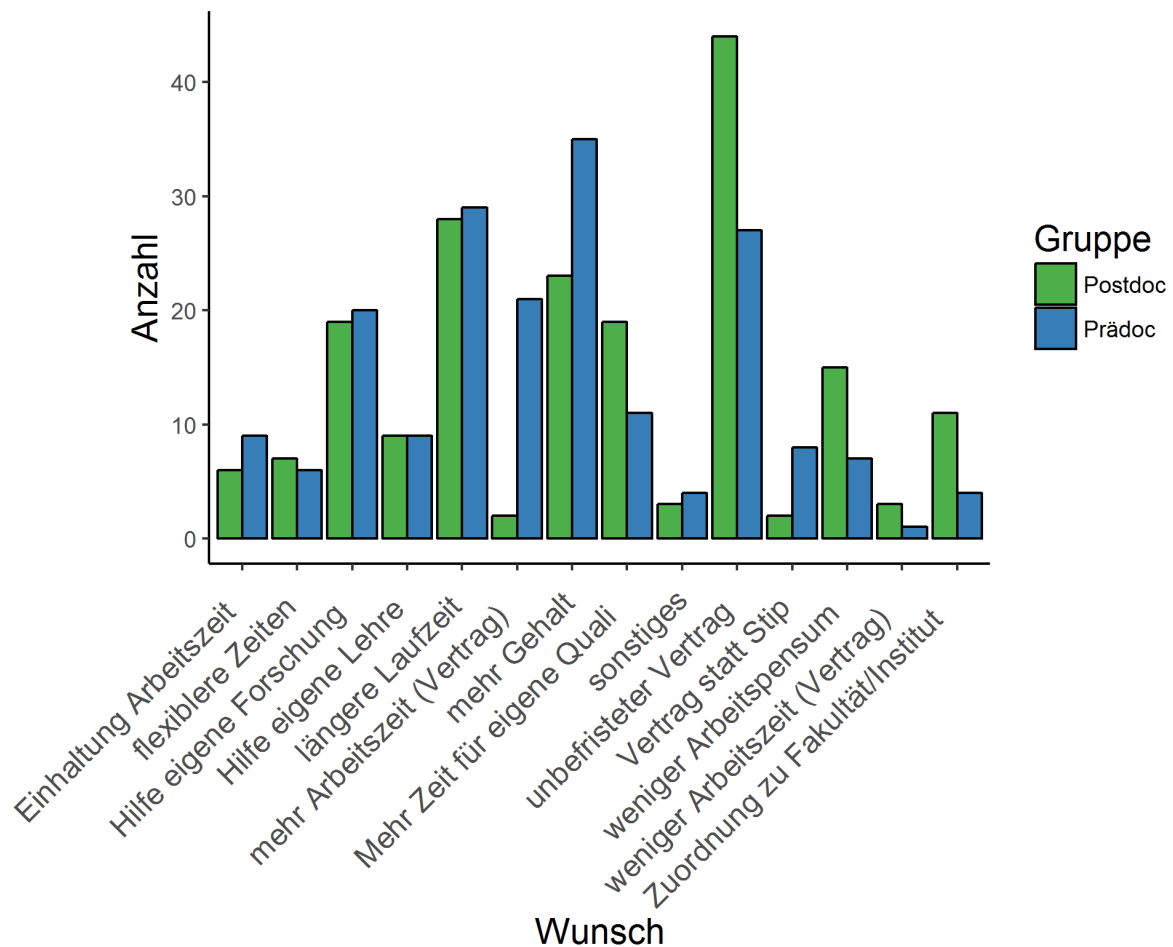


Abb. 9: Änderungswünsche zum Arbeitsverhältnis unter Prädocs und Postdocs (Mehrfachnennungen waren möglich).

3.6 Familie und Familienplanung

Unter den befragten Prädocs waren 92.5 % kinderlos, 5.7 % hatten ein Kind, 1.9 % zwei Kinder. Eine Elternzeit während der Tätigkeit in der Wissenschaft hatten 3.8 % (2 Personen) in Anspruch genommen. Bei beiden Personen betrug diese Elternzeit 12 Monate. Unter den befragten Postdocs waren 58.2 % kinderlos, 16.4 % hatten ein Kind, 21.8 % zwei Kinder und 1.8 % drei Kinder. Eine Elternzeit während der Tätigkeit in der Wissenschaft hatten 32.7 % der Postdocs in Anspruch genommen. Die Dauer dieser Elternzeit betrug insgesamt (für alle Kinder zusammen) im Mittel 12 Monate (Median: 12 Monate, Range: 2 - 24 Monate).

Die Mehrheit der Prädocs (71.7 %) gab an, dass sich die derzeitige Arbeitssituation auf ihre Pläne zur Familiengründung auswirkt. Unter den Postdocs war dieser Anteil mit 63.6 % nur geringfügig kleiner.

3.7 DGPs Mitgliedschaft und gewünschte Unterstützung

Von den befragten Personen gaben 45.9 % an Mitglied der DGPs zu sein. Dieser Anteil war unter den Prädocs mit 28.3 % geringer als unter den Postdocs mit 61.8 %. Insgesamt waren 92 % dieser DGPs Mitglieder ebenfalls Mitglied in der Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie.

Die NachwuchswissenschaftlerInnen hatten die Möglichkeit gewünschte Unterstützung durch die Fachgruppe anzugeben. Dabei wurden am häufigsten Punkte zu Mentoring und Karriereförderung (z.B. in Form eines Mentoring Programms), politischer Einflussnahme (z.B. Einsatz für einen höheren

Stellenanteil für Promovierende) und Informationsangebot (z.B. Überblick über vakante Professuren) genannt.

4. Diskussion

Insgesamt zeigt sich in unserer Befragung, dass die teilnehmenden NachwuchswissenschaftlerInnen bezüglich Publikationen und Drittmitteln sehr gut qualifiziert waren. Dies traf insbesondere auf die Postdocs zu. Als häufigste Gründe für eine Promotion oder Habilitation wurden eine intrinsische Motivation für das Forschungsgebiet und das Anstreben einer Karriere in der Wissenschaft angegeben. Dieser hochqualifizierte und -motivierte Nachwuchs ist jedoch mit der mangelnden Planbarkeit einer heutigen wissenschaftlichen Laufbahn konfrontiert, was sich in subjektiv erlebter Belastung niederschlägt. Hier wurden vor allem eine fehlende Möglichkeit zu mittelfristiger beruflicher und privater Lebensplanung, der Konkurrenzdruck durch die Stellenknappheit und die Befristungspraxis als belastend erlebt. Des Weiteren wurde ein hoher Zeitdruck beim Forschen und Publizieren beklagt. Gleichzeitig bestand eine hohe Zufriedenheit mit den Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit, der Tätigkeit und dem kollegialen Umfeld. Dies dürfte erklären, warum trotz der wahrgenommenen Belastung und der erlebten Unsicherheit 42 % der Prädocs und 71 % der Postdocs eine wissenschaftliche Karriere anstrebten.

Im Vergleich zur Befragung von Rentzsch und Kolleginnen (2017) liegt die Zahl derer, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, allerdings leicht niedriger. Dort strebten 46 % der Prädocs und 79 % der Postdocs eine wissenschaftliche Laufbahn an. In unserer Befragung zeigte sich unter den Prädocs dafür ein höherer Anteil an Personen, die eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anstreben (z.B. in der Therapie). Unter den Postdocs zeigte sich im Vergleich zu Rentzsch und Kolleginnen (2017) ein höherer Anteil unentschiedener Personen.

Es stellt sich angesichts dieser Ergebnisse die Frage, wie dem wissenschaftlichen Nachwuchs unserer Fachgruppe in Zukunft am besten geholfen werden kann. Häufig wurden in der Befragung unbefristete Verträge, längere Vertragslaufzeiten und mehr Gehalt gewünscht. Dies sind hochschulpolitische Forderungen, die das gesamte Wissenschaftssystem betreffen. Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten kann allerdings jede/r an der eigenen Einrichtung darauf hinwirken die genannten Wünsche zu erfüllen. Verträge zu Drittmittelprojekten sollten grundsätzlich die Laufzeit des Projekts umfassen. Für Stellen aus Haushaltsmitteln sollte eine der Qualifikation angemessene Laufzeit gewählt werden. Für Promotionen würde das gemäß der in unserer Befragung ermittelten durchschnittlichen Promotionsdauer eine Vertragslaufzeit von 4 Jahren ergeben. Der Wunsch nach mehr Gehalt kann bei Teilzeitbeschäftigten über eine Aufstockung der Stelle erfüllt werden. Unbefristete Verträge sind nach dem WissZeitVG nicht verboten. Vor allem für Postdocs könnte geprüft werden, ob befristete Haushaltsstellen nicht in eine Dauerstelle umgewandelt werden können. Natürlich können die strukturellen Bedingungen nicht über Nacht geändert werden, allerdings sollten wir als Fach nicht müde werden, die problematischen Aspekte der aktuellen Befristungspraxis in unseren Heimatinstitutionen anzusprechen und auszuloten, welche Alternativen sich dazu ergeben. Leichter umsetzbar ist der Wunsch nach mehr Unterstützung in der eigenen Forschung. Dieser Appell richtet sich vor allem an die BetreuerInnen und Vorgesetzten der Befragten. Eine wissenschaftliche Ausbildung soll zur eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit befähigen. Aber auch diese muss zuerst, mittels respektvoller Rückmeldung und Hilfestellung durch den Betreuer/die Betreuerin der Promotion erlernt werden.

Die Wünsche der befragten JungwissenschaftlerInnen an die Fachgruppe entfallen vor allem auf die Themenbereiche Karriereförderung und Mentoring sowie politische Einflussnahme, um Situation zu verbessern. Veranstaltungen im Bereich Karriereförderung und Mentoring wurden bis dato in Form des Jungwissenschaftler-Treffens und speziell der dort enthaltenen Podiumsdiskussion, sowie der

„Roundtable“ mit Experten auf der jährlichen „Psychologie und Gehirn“ Tagung angeboten. Darüber hinaus bot die Sprechergruppe wiederholt ein Berufungstraining für Senior-Postdocs an. Die Jungwissenschaftler VertreterInnen der Fachgruppe organisieren gemeinsam mit den VertreterInnen der Deutschen Gesellschaft für Psychophysiologie und ihre Anwendung (DGPA) jährlich den Young Scientist Retreat, der vor allem der Vernetzung von NachwuchswissenschaftlerInnen dient. Darüber hinaus ist der Ausbau des bereits initiierten Mentoring Programms denkbar. Aktuell existiert ein Mentoring Programm für Senior-Postdocs im Rahmen des Berufungstrainings. Denkbar wäre eine Erweiterung des Programms auf jüngere Postdocs und Doktoranden. So könnten beispielsweise im Rahmen der jährlichen Fachgruppentagung Mentoren vermittelt werden, die ihren Mentees dann bis zur nächsten Fachgruppentagung zur Seite stehen und die Reflexion zu karriererelevanten Themen fördern.

Eine relativ neue Initiative der Fachgruppe beschäftigt sich mit alternativen Berufsfeldern nach der Promotion in der Biologischen Psychologie und Neuropsychologie. Hierzu hat die Sprechergruppe Kurzprofile promovierter BiopsychologInnen und NeuropsychologInnen gesammelt, die die Wissenschaft mittlerweile verlassen haben und nun in anderen Bereichen arbeiten. Die Kurzprofile enthalten unter anderem Tipps zum Wechsel des Berufsfeldes und können unter <http://www.dgps.de/index.php?id=2001156> abgerufen werden.

Abschließend wünschen wir uns, dass auch die zukünftigen Sprechergruppen unserer Fachgruppe nicht müde werden, sich gemeinsam mit den NachwuchswissenschaftlerInnen für möglichst gute Bedingungen für ebendiese WissenschaftlerInnen einzusetzen.

5. Literatur

- Rentzsch, K., Harzer, C., & Wolter, I. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 68(4), 251–263. doi:10.1026/0033-3042/a000377
- Maier, G. W., & Woschée, R.-M. (2002). Die affektive Bindung an das Unternehmen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 46(3), 126–136. doi:10.1026//0932-4089.46.3.126